

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE BANCÁRIO

*César Augusto Micheli**

*Luiz Henrique Lopes***

1 INTRODUÇÃO

A conduta do assédio moral é instituto que subsiste desde os primórdios da sociedade, eis que se caracteriza como um meio de coação social e, portanto, mostra-se presente com mais facilidade nos casos em que se vislumbram a questão da desigualdade social e do autoritarismo.

Tal conduta atualmente do assédio moral é um fenômeno social grave.

Salienta-se que no ambiente de trabalho das instituições bancárias diariamente ocorrem pressão pelos superiores hierárquicos, que basicamente, visam apenas o lucro, assim não se preocupando com o bem-estar dos funcionários.

As atitudes comportamentais dos empregados podem acarretar diversos danos psíquicos, que muitas vezes se mostram desmotivados por não terem alcançado a meta almejada e, pelo receio de ficarem desempregados, acabam

*Mestre em Teoria do Direito e do Estado pela UNIVEM de Marília. Docente e Coordenador do NPJ, Estágio e SAJU do Curso de Direito da FIB. Especialista em Direito Processual Civil. Advogado.

**Discente do curso de Direito das Faculdades Integradas de Bauru (FIB).

estendendo sua jornada de trabalho, de modo a alcançar os objetivos pretendidos pela instituição financeira.

2 ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é caracterizado pelas atitudes insistentes e pela conduta abusiva e de natureza psicológica, e pode ter um período prolongado, tais atitudes podem ser classificadas com ataques repetidos de ofensas, xingamentos, rejeição, como uma série de condutas. Afirma no mesmo pensamento Sônia A. C. Mascaro Nascimento:

O assédio moral se caracteriza por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho e no exercício de suas funções. (NASCIMENTO, 2004)

2.1 DA DEFINIÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

As características do assédio e também as condutas abusivas praticadas podem ser definidas como assédio moral ou assédio sexual. No nosso ordenamento jurídico temos previsão legal sobre assédio sexual e assédio moral. Pamplona Filho e Barros defendem:

Todavia, a diferença essencial entre as duas modalidades reside na esfera de interesses tutelados, uma vez que o assédio sexual atenta contra a liberdade sexual do indivíduo, enquanto o assédio moral fere a dignidade psíquica do ser humano. Embora ambos os interesses violados sejam direitos da personalidade, não há que se confundir as duas condutas lesivas, embora seja possível visualizar, na conduta reiterada do assédio sexual, a prática de atos que também atentam contra a integridade psicológica da vítima. (PAMPLONA FILHO, 2006 apud TRT, 2013, p. 6)

As características do assédio sexual são as chantagens e a intimidação, sendo que a finalidade do assédio sexual é o desejo de atentar contra a liberda-

de individual, tendo como objetivo a conduta que se caracteriza de forma sexual, tornando essas condutas as mais usadas pelos assediadores, tendo também o constrangimento fazendo parte do modo de execução dessa modalidade no ambiente de trabalho. Para Peli & Teixeira:

As formas mais comuns de assédio sexual são o assédio por meio da chantagem; o assédio na base da troca, ou seja, um favor (no caso sexual) em troca de outro favor que pode assumir as mais variadas faces; e o assédio por intimidação, sendo que neste último caso nem sempre se dá em função da posição hierárquica do assediador. (PELI, 2006)

É comum na prática do assédio a duração prolongada desses atos de humilhação e a exposição das vítimas, podendo ser possível a inversão de um assédio sexual não sucedido para um assédio moral, tendo em vista que o agressor não teve êxito com tal prática. Para Márcia Novaes Guedes:

O assédio sexual não se confunde com o assédio moral. Conforme afirmamos linhas acima, para que haja assédio moral é necessária a presença de dois requisitos fundamentais, que são a duração no tempo e o objetivo de destruir a vítima. Todavia, tanto o “*mobbing*” quanto o assédio sexual são violências que guardam certa correlação: o assédio sexual pode muito bem constituir premissa para desencadear uma ação de abuso moral, transformando-se na vingança do agressor rejeitado. (GUEDES, 2008)

Elementos que definem o assédio moral são necessários para a compreensão de tal agressão, e cabe destacar que a mais relevante é a abusividade da conduta intencional, repetição e prolongamento e ataques à dignidade do trabalhador. Pamplona Filho e Barros afirmam:

Procura-se, desde já, extrair de tal definição elementos caracterizadores que servirão em análises subsequentes, haja vista o corte epistemológico do presente estudo. Dentre eles, destacam-se: (a) abusividade da conduta intencional; (b) repetição e prolongamento; e (c) ataque à dignidade do trabalhador. (PAMPLONA FILHO e BARROS, 2013)

Cabe destacar que no assédio moral esses elementos são importantes para que se possa identificar o assédio, pois esse assunto é bem pouco discutido.

2.1.1 ABUSIVIDADE DE CONDUTA INTENCIONAL

Na abusividade de conduta intencional, entende-se como sendo aquela que extrapola os poderes de chefia, visando exclusivamente denegrir o trabalhador na sua esfera pessoal, tornando assim o dia de trabalho em um pesadelo psicológico.

Na opinião de Silva (2004, p. 102) “destaca a relevância jurídica representada pela conduta em razão da ilícita finalidade de discriminar, marginalizar ou, de qualquer outro modo, prejudicar o trabalhador”.

Nessa esfera que se encontra o assédio moral cabe dizer que são atos que intencionalmente acabam por obrigar e pressionar o trabalhador a abandonar o seu trabalho por conta de descontentamento, ou pesadelo vivido. Esclarece Piñuel:

O assédio moral é um processo de destruição deliberada, contra uma pessoa, a vítima, que é selecionada e o alvo de todas as agressões psicológicas mencionadas. Portanto, o assédio moral não é casual, mas totalmente intencional ou causal. Este último pode ser verificado nas características de seleção de vítimas que atraem os atacantes. (PIÑUEL, 2003, p. 72)

2.1.2 REPETIÇÃO E PROLONGAMENTO DESSA CONDUTA

Dentro do contexto assédio moral, para sua caracterização é necessário que a conduta praticada pelo agressor, seja contínua, assim a repetição e prolongamento dessas condutas, por ser um fenômeno de natureza psicológica, não há de ser um ato isolado ou esporádico capaz assim de trazer serias lesões psíquicas decorrentes do assédio moral.

Conforme Peduzzi:

A doutrina fixou o prazo, inicialmente de seis meses, como suficiente para caracterizar o assédio moral, mas eu já vi que a jurisprudência é muito flexível em relação a isso. Pode ser um prazo até um pouco menor, mas tem que haver uma continuidade, não é um ato isolado. (PEDUZZI, 2012, p. 33)

O assédio, pode-se dizer, que para sua rotulação ser completa são cobradas algumas exigências, um conjunto de atos interdependentes entre si, para persecução de sua finalidade destrutiva do trabalhador, alvo deste desumano processo.

De acordo com Hirigoyen (2002, p. 17), “cada ataque tomado de forma isolada não é verdadeiramente grave; o efeito cumulativo dos microtraumatismos frequentes e repetidos é que constitui a agressão”. Logo, conclui-se, que o arco temporal deverá ser tal que cause um impacto real de verdadeira perseguição pelo assediador.

2.1.3 ATAQUES À DIGNIDADE DO TRABALHADOR

Nas mesmas linhas de condutas praticadas pelo assediador, tem os ataques à dignidade do trabalhador, que decorre do princípio constitucional que tutela os valores pessoais dos trabalhadores, que podem ser religiosos, sexuais, morais, e entre outros. Para Barbosa Gomes (2001, p.19 apud POMPLONA FILHO, BARROS, 2013, p.953):

[...] qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha o propósito ou o efeito de anular ou prejudicar o reconhecimento, gozo ou exercício em pé de igualdade de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública.

A discriminação é uma das violações mais utilizadas para atacar a dignidade do trabalhador, juntamente com a intenção de excluir o trabalhador do seu ambiente de trabalho.

De acordo com Rodenas:

Neste sentido, aliada à finalidade de exclusão do trabalhador do ambiente de trabalho, torna-se evidente que a discriminação atinge diretamente a dignidade do trabalhador, principalmente no que concerne ao desrespeito em relação ao direito ao tratamento igualitário, conduta esta que certamente trará danos ao empregado. (RODENAS, 2005, p. 62)

Concluindo a estruturação de condutas que levam a definições de assédio moral, necessário a análise dos três elementos configurativos básicos para definir assédio moral, que seriam essa conduta abusiva, repetição e prolongamento e por último, ataques a dignidade do trabalhador.

Após a junção dos itens expostos podemos afirmar o assédio moral.

2.2 OS TIPOS DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Os tipos de assédio moral no trabalho em alguns entendimentos podem ser praticados por qualquer pessoa, com o intuito de atingir os objetivos. Existem alguns meios mais utilizados para que os assediadores consigam atingir ao outro, sendo eles, intimidar, humilhar, são manifestadas em razão muitas das vezes ao cargo ou até mesmo a função a que lhe foi atribuída, podendo ser definidas como Assédio Moral Horizontal, Assédio Moral Vertical Ascendente e o Assédio Moral Vertical Descendente.

Afirma Paulo Peli & Teixeira (2006 p. 31):

São formas típicas do assédio moral no ambiente de trabalho: **Assédio Moral Descendente** caracterizado pela ação de um superior hierárquico sobre um subordinado; **Assédio Moral Horizontal** caracterizado pela ação entre pessoas do mesmo nível hierárquico; e **Assédio Moral Ascendente** caracterizado pela ação de baixo para cima, ou seja, de um subordinado em relação ao seu superior hierárquico. Este é o menos frequente dentre os três, mas, por vezes, também ocorre e é mais comumente encontrado nas empresas públicas em decorrência da estabilidade no emprego.

2.2.1 ASSÉDIO MORAL VERTICAL DESCENDENTE

O assédio moral vertical descendente é o mais comum no ambiente de trabalho, sua área de prática seria entre um trabalhador hierarquicamente superior ao empregado assediado, sempre vindo da chefia impondo aos empregados que estão ao seu comando. Também pode ser cometido por colegas de trabalho, onde determinados momentos se juntam com os chefes para realizar assédio moral sobre o assediado.

2.2.2 ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL

O assédio moral horizontal é praticado por colegas de trabalho ou por pessoas que correspondem no mesmo nível hierárquico. Assim, dessa forma, essa conduta pode ser praticada por uma ou mais pessoas. Uma causa ligada a essa conduta pode se dar a concorrência e a competitividade profissional.

A orientação sexual, opiniões políticas, religião também são elementos que podem refletir para que tal conduta seja praticada contra determinada pes-

soa, assim considerando uma pessoa diferente dos outros que estão no mesmo ambiente.

Na mesma linha de pensamento Márcia Novaes Guedes, afirma:

O assédio horizontal é a perseguição desencadeada pelos colegas de trabalho. As causas mais imediatas desse tipo de perversão são a competitividade, a preferência pessoal do chefe – porventura gozada pela vítima –, a inveja, o preconceito racial, a xenofobia, razões políticas ou religiosas, a intolerância pela opção sexual ou o simples fato de a vítima ser ou comportar-se de modo diferente do conjunto dos colegas. Essa espécie de psicoterror tanto ocorre de forma individual quanto coletiva. Neste último caso, o assediado vira o “bode expiatório” do grupo, que, colaborando com o perverso, desafoga sua intolerância, preconceitos, frustrações, inveja, agravando, sensivelmente, o sofrimento da vítima. (GUEDES, 2008, p. 40)

2.2.3 ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE

No âmbito do assédio moral, temos a conduta do assédio moral vertical ascendente, que seria a situação mais incomum no ambiente de trabalho, ocorrendo quando um superior hierárquico é assediado por seus subordinados.

Casos de assédio moral vertical ascendente são muito raros de serem encontrados, poucos são os históricos de casos ocorrido no ambiente de trabalho, embora seja mais difícil de visualizar na prática, pode-se visualizá-lo em situações em que o funcionário discorda do mesmo entendimento dos seus superiores hierárquicos, ou em alguns casos acabam por saber algo comprometedor e acabam por fazer chantagem para benefício próprio.

Afirma Márcia Novaes Guedes:

A violência de baixo para cima geralmente ocorre quando um colega é promovido sem a consulta dos demais, ou quando a promoção implica um cargo de chefia cujas funções os subordinados supõem que o promovido não possui méritos para desempenhar [...] tudo isso é extremamente agravado quando a comunicação interna inexistente entre superiores e subordinados. (GUEDES, 2008, p. 37)

Podemos concluir que no local de trabalho podemos ter o assediador ou o assediado em qualquer posição de trabalho, podendo vir de um superior hierárquico para um empregado subordinado, de um colega de trabalho na mesma linha de função ou de cargo ou em casos mais raros os subordinados

contra o superior hierárquico, ambas as pessoas podendo ser vítima ou autor do assédio moral.

3 SINDICATOS DOS BANCÁRIOS E A LUTA CONTRA O ASSÉDIO MORAL

A luta contra a prática de assédio moral dos trabalhadores são frentes de todas as categorias de sindicato, sendo que essa luta tem sido incapaz de combater esse tipo de conduta no ambiente de trabalho.

A gestão gerencialista e suas políticas reforçam o individualismo, as competições entre seus iguais e a desconfiança nos locais de trabalho, deixando de lado o sentimento de pertencer a uma classe, a um coletivo e o reflexo disso chega na organização sindical dos bancários. A nova maneira de contratação por terceirização de funcionários agrava o quadro. No cenário de trabalho antes dessa reestruturação produtiva era comum um quadro extenso de bancários que conviviam nas grandes agências e nos centros de compensação, nas mesmas condições de trabalho, e com um padrão remuneratório. Tal cenário é fácil de identificar o interesse comum, e acabam que impulsionam o surgimento de um coletivo.

Jinkings coletou um depoimento:

Uma coisa era quando, num banco, trabalhava aquele monte de escriturários numa mesa, fazendo compensação. Ali a idéia estava rolando, o papo estava rolando, a brincadeira. Hoje, cada um trabalha na sua baia, em frente ao computador, com o fone de ouvido na orelha. Quer dizer, o contato é mínimo. Então, numa mesa de trabalho, dentro de uma brincadeira ou outra, um assunto sério ou outro, surgia a reivindicação. Um fazia um questionamento, outro concordava e aí a coisa ia crescendo. Eu estou simplificando bem, mas era assim que surgia um núcleo mínimo de organização. Hoje em dia você não tem um ambiente de trabalho que propicie isso. (JINKINGS, 2000, p. 204)

Hoje o bancário é visto como um algo a mais que um simples empregado, ele é chamado de “colaborador”, a mudança faz com que o bancário crie uma identidade entre os objetivos da empresa e os objetivos do trabalhador, acabam que excluem a existência da luta de classes entre capital e trabalho.

Quando esse trabalhador chamado de “colaborador” se identifica com a empresa, exclui a razão para que exista um sindicato que lute pelos seus direitos, e acaba por perder o interesse de participar, isso acaba por acarretar um enfraquecimento diminuindo a capacidade de resistência sindical dos bancários. Jinkings expõe:

As atuais transformações produtivas e suas políticas de gestão, que cultuam o individualismo nos locais de trabalho, que coagem os trabalhadores a aderir incondicionalmente às estratégias de lucratividade das empresas, abalam as possibilidades de resistência e de organização sindical dos bancos. (JINKINGS, 2000, p. 203)

Os sindicatos podem ser a única alternativa de amparo desses trabalhadores que quando se sentem vítimas de atitudes perversas ou lesados pela empresa, como em casos de assédio moral, acabam por buscar ajuda no coletivo.

Os sites do sindicato dos bancários no Brasil apresentam um espaço próprio para tratar de conflitos nas relações de trabalho, sendo que um desses conflitos é o assédio moral. É o caso do site do sindicato dos bancários de Bauru, através do canal de denúncias (<http://www.seebbauru.org.br/servicos/denuncias/>). Outra ferramenta usada pelos sindicatos para combater a prática do assédio moral dentro das instituições são a orientação da cartilha e os jornais dos sindicatos com notícias.

Concluimos que o combate e a prevenção do assédio moral nas instituições bancárias não são tarefas fáceis para os sindicatos. Há uma impotência para enfrentar a poderosa estrutura organizacional dos bancos.

4 ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL E NAS INSTITUIÇÕES BANCÁRIAS

No ambiente de trabalho encontramos além do assédio moral individual, também o assédio moral denominado organizacional, que tem por objetivo a sujeição de um grupo de trabalhadores as agressivas políticas mercantilistas da empresa, que podem ter a característica de metas abusivas como também o controle pessoal de atividades exercidas dentro do seu local de trabalho, idas ao *toilet*, exposições de gráficos de baixa produtividade, entre outras.

No ambiente de trabalho globalizado, através da competitividade e de grandes resultados a baixos custos a reestruturação e reorganização do trabalho, fizeram com que o trabalhador se adequasse a novas características.

Com a busca das empresas em aumento de produtividade ligado ao baixo custo do trabalho visando o lucro excessivo foram criadas novas formas de gestão administrativa ou de reestruturação produtiva advindas dos efeitos da globalização na organização produtiva e do trabalho. Por conta disso vivemos a era do controle da qualidade total.

4.1 PRÁTICAS DO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

O perfil encontrado nas organizações de trabalho busca um novo conceito de empregado, o sujeito produtivo buscando incessantemente acima de tudo ultrapassar as metas impostas, deixando de lado a sua saúde. Para Cavalcante e Jorge Neto (2011):

A valorização do trabalho em equipe assume um valor secundário, já que a premiação pelo desempenho é só para alguns trabalhadores, ou seja, os que atingem as metas estabelecidas, esquecendo-se que o grupo também é o responsável pelos resultados da empresa. O individualismo exacerbado reduz as relações afetivas e sociais no local de trabalho, gerando uma série de atritos, não só entre as chefias e os subordinados, como também entre os próprios subordinados. O implemento de metas, sem critérios de bom-senso ou de razoabilidade, gera uma constante opressão no ambiente de trabalho, com a sua transmissão para os gerentes, líderes, encarregados e os demais trabalhadores que compõem um determinado grupo de trabalho.

A finalidade da prática do assédio moral organizacional é o aumento da produtividade, visando a diminuição dos custos e a exclusão de trabalhadores que não se enquadram em seu quadro de funcionários.

Neste sentido, destaca Emerick:

Os programas de metas são uma consequência da reinvenção do capitalismo, e conduzem o ritmo de trabalho a níveis intoleráveis. Os trabalhadores são implantados em uma organização do trabalho dominada pela busca do rendimento máximo, absolutamente despreocupada com os problemas humanos (EMERICK, 2009, p. 20).

Eberle *et al.* (2009, p. 19) ao discorrer sobre o assédio moral organizacional, assinala tratar-se de:

Processo contínuo de hostilidades, estruturado via política organizacional ou gerencial. Que tem como objetivo imediato aumentar a produtividade, diminuir custos, reforçar os espaços de controle, ou excluir trabalhadores que a empresa não deseja manter em seus quadros. Pode ser direcionado para todo o grupo indiscriminadamente, ou para alvos em seus quadros determinados a partir de um perfil (ex. todas as gestantes da empresa, ou todos os trabalhadores que a empresa deseja despedir, mas não quer arcar com os custos da dispensa sem justa causa).

Como a maneira de cobranças das organizações vem mudando, fica cada vez mais explícito que as empresas cobram que o funcionário se doe por completo, deixando muitas vezes o que não faz parte da sua rotina de trabalho excluído, assim focando extremamente na organização em que trabalha.

No assédio moral organizacional o engajamento do grupo é subjetivo a meta extremamente impossível de alcançar e a regras cada vez mais rigorosas. Tanto o assédio moral individual quanto o organizacional violam os direitos da personalidade do trabalhador. Para Araújo:

Pelo fato de envolver um feixe de indivíduos, ele prescinde da comprovação de dano físico ou psíquico das vítimas ou mesmo da situação de estresse. A relevância jurídica dessa prática se expressa no simples desrespeito reiterado e sistemático aos direitos fundamentais dos trabalhadores assediados, de maneira a gerar-lhes situações de vexame, humilhação e constrangimento. (ARAÚJO, 2012, p. 61)

Um dos resultados mais encontrados na prática do assédio moral organizacional, que se dá através da exigência desequilibrada de metas no ambiente de trabalho é a síndrome de *Burnout*. Através dessa prática nas empresas na busca de metas inalcançáveis acabam por criar um terror psicológico capaz de gerar um esgotamento físico emocional e mental ao empregado, e acaba por influenciar no aparecimento de outros problemas que poderiam afetar sua saúde. Esclarece Cândido:

O Burnout é uma reação psíquica de caráter depressivo, precedida de esgotamento físico e mental crônico, resultante de dedicação excessiva e estressante ao trabalho. Suas principais características são a ausência de motivação e a insatisfação profissional. O perfil dessa síndrome é marcado por

condutas negativas como, por exemplo, a perda de responsabilidade com as tarefas desenvolvidas e perda de motivação para realizar as atividades profissionais, ou, traduzindo de outra maneira, é uma reação ao estresse ocupacional crônico. O trabalhador perde o interesse pelo trabalho, não mais se sente realizado por intermédio do mesmo. É comum surgir um hábito de se ausentar do trabalho sem haver importância com o mesmo e uma inconstância nos empregos. São respostas diretas de esgotamento emocional, auto-avaliação negativa, depressão e falta de sensibilidade para com as pessoas de um modo geral. (CANDIDO, 2011, p. 235)

A nova geração de organização do trabalho pensando só no modo ideário capitalista e liberal aliada à nova política de concorrência e de competitividade inalcançáveis, que norteia o mundo globalizado impõe a busca da produtividade à custa do sacrifício da mão-de-obra humana, exigindo do trabalhador alta produtividade a qualquer custo, resistência às mudanças administrativas, polivalência ligado ao acúmulo de função. Esses fatores tornam o ambiente de trabalho propenso às práticas degradantes, humilhantes e exploradoras, que compõem o assédio organizacional.

4.2 O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE BANCÁRIO E SUAS CONSEQUÊNCIAS

Nos tempos antigos o trabalho do bancário consistia em pagamentos, investimentos, empréstimos, e trabalhos administrativos como compensação e afins.

Após a reestruturação produtiva e a readequação ao mercado e a globalização, o setor teve uma evolução muito grande com enfoque de aumento de produtos ofertados, e a implantação do autoatendimento, buscando cada vez mais a tecnologia e excluindo a mão-de-obra.

Hoje a tecnologia acabou por oferecer um atendimento agilizado, ligado à rapidez dos atendimentos.

A categoria profissional teve um grande choque com essa reestruturação produtiva, afirmando Maciel:

O bancário vive uma transformação que o coloca frente a frente as novas formas de organização do trabalho e sofre as consequências disto: um maior número de afastamentos do trabalho por LER (lesões por Esforços

Repetitivos), estresse decorrente do trabalho e sofrimento mental [...]. Diante desse quadro, pode-se pressupor que a prevalência do assédio moral no trabalho na categoria seja elevada. (MACIEL et al., 2007, p. 119 – 120)

No governo de Fernando Henrique Cardoso (1995 – 2003) o Brasil sofria com a aceleração do processo de privatização monetária, em 1994 já no Plano Real a reestruturação do sistema bancário brasileiro se intensificou, com o perfil de redução de custos operacionais e a entrada da tecnologia e a terceirização.

Com um cenário da implantação do Plano Real, o índice de desemprego nos bancos teve um aumento considerável, em um curto espaço de tempo entre a implantação do Plano Real, e o final de 1997, os dados marcam 183 mil bancários que foram desligados (-28%).

Apesar da contratação de 2951 funcionários, o BB (Banco do Brasil) eliminou 4037 postos de trabalho. Estes dados revelam o decréscimo de 5,3% do número de funcionários comparativamente a 1997 (a analogia é com o ano de 1998). O número de funcionários por agência reduziu-se de 27,5 em 1997 para 25,7 em 1998... Nos últimos 4 anos foram fechados 47.030 postos de trabalho, representando um corte de 39% no quadro de pessoal, em relação a dezembro/94. (DIEESE, 1998, p. 5)

Com a criação do “novo bancário” passaram a ser cobradas algumas competências que antes não fazia parte de sua rotina, sendo a elevada qualificação técnica, polivalência, conhecimento aprofundado dos múltiplos produtos e serviços oferecidos pelo banco e constante aperfeiçoamento profissional. O comportamento dos bancários foi alvo de mudança, sendo que passou a ser exigido mais comunicatividade, tolerância a pressões de metas, lidar com prazos, capacidade de adaptação às mudanças do setor e bom relacionamento e atendimento ao cliente. Essas são algumas exigências que acabaram por garantir seu emprego, tendo em vista que o novo cenário da organização oferecia grande ameaça.

Os trabalhadores que não se enquadram nesses novos perfis exigidos são rapidamente desligados e substituídos, acabando por ocorrer uma demissão em massa.

Após 20 anos de reestruturação produtiva que ocorreu no Brasil ainda no cenário que vivemos hoje, os bancários ainda sofrem com esse mau.

Para Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 7), o ambiente de trabalho que encontramos, é ‘um lugar propício para o aumento do assédio moral’ e tem tornado os trabalhadores “vulneráveis ao desemprego, á queda de salários, á

precariedade, á competição extremamente acirrada, á deterioração do clima de trabalho, e todas essas condições portadoras de violência”.

Existe uma ilusão de pensar que a prática de assédio moral no trabalho afeta apenas os trabalhadores, pois tal prática acaba por afetar e prejudicar a sociedade e a organização do trabalho, podendo promover uma baixa produtividade e, ainda esses problemas acabam por refletir no Poder Público, podendo o estado arcar com auxílio doença e aposentadorias, e uma infinidade de processos trabalhistas.

Na mesma linha de pensamento, Barros (2011, p. 733) expõe as consequências ocasionadas pela prática do assédio moral, como “(...) a demissão da vítima, o seu pedido de aposentadoria precoce, uma licença para tratamento da vítima, uma remoção ou transferência”.

As instituições bancárias mostram a consequência mais consagrada que é o estresse, que em quase todas as vezes acarreta uma exaustão no trabalhador e causando um desconforto emocional.

Veja o que diz Vinicius da Silva Cerqueira:

O estresse é outra consequência do assédio organizacional. O estresse é a resposta do corpo a uma demanda externa sobre ela exercida. Apresenta três fases: o alarme, quando o organismo percebe o estímulo e prepara a reação, alterando o seu equilíbrio; a resistência, quando o estímulo é persistente e o corpo tenta restabelecer o equilíbrio, gerando desgaste; e a exaustão, quando a resistência sucumbe ao estímulo. (CERQUEIRA, 2015, p. 87)

Uma consequência que acaba por ocorrer nas instituições bancárias devido às cobranças de metas diárias e inalcançáveis estipuladas por gestores fazem com que os assediados por esses critérios rigorosos trabalhem em todos os lugares, fora do seu local apropriado, assim ultrapassando sua jornada de trabalho muitas das vezes exercendo outras atividades incompatíveis com seu cargo.

Ernesto Lippmann, afirma que:

Hoje já existem bancos que estabelecem metas de vendas de produtos para os caixas. Isso é um absurdo! [...] Uma função que exige extrema cautela porque lida com dinheiro, que tem que se preocupar com a fila, que fica enorme devido ao reduzido número de caixa para atender a demanda, e ainda tem que vender produtos e serviços, o que requer tempo para apresentar e repassar ao cliente todas as informações necessárias. (LIPPMANN, 2007, p. 123)

No ambiente bancário ligado a sua atividade existem algumas doenças que se correlacionam como os transtornos mentais e comportamentais que estão ligados ao uso contínuo de drogas para depressão, estresse, alterações de humor, transtornos bipolares, são comuns em casos ligados a saúde do trabalho bancário. Os trabalhadores afetados se tornam mais sensíveis e propícios a serem atingidos.

Paula Cozero afirma que:

Além dessa faceta perversa à saúde, o assédio moral também apresenta consequências no âmbito da efetividade do direito à organização dos trabalhadores, na medida em que mina a capacidade de resistência dos indivíduos, tornando-os pessoas com uma postura mais acuada e defensiva. A banalização das injustiças e das violências também integra a lógica de legitimação do capitalismo, que, por ser um sistema essencialmente fundamentado na desigualdade, necessita utilizar-se de discursos que naturalizam e justificam a distribuição desigual de poder. (COZERO, 2014, p.123)

Aparecido Inácio (2012, p 40), afirma que “nessas hipóteses adquirem doenças diversas, especialmente síndrome do pânico, podendo chegar a cometer suicídio”. O aumento de bancários que atenta contra sua própria vida vem aumentando, devido aos transtornos psicológicos que são enfrentados no ambiente de trabalho.

O assédio moral organizacional fere a dignidade dos trabalhadores, tendo em vista que pela necessidade insaciável de lucro, cobram metas almeçadas, abusando do seu poder diretivo, assim tornando os trabalhadores em máquinas de produção.

Pode-se concluir então que o assédio moral no ambiente bancário atenta contra a dignidade do trabalhador na medida em que há um objetivo manifesto de atingir altos índices de produtividade, metas e resultados, abusando a empresa do seu poder diretivo.

Quando ligamos o assédio moral a saúde mental do trabalhador isso acaba por tornar a situação grave e de difícil constatação, ocorrendo danos algumas vezes irreparáveis. Paula Cozero (2015, p. 154):

Quando se trata de distúrbios relacionados à psique, a questão é ainda mais delicada. Os problemas desta ordem não são de diagnóstico muito simples ou feito a partir de evidências fisiopatológicas mensuráveis. Estamos tratando da vivência de cada um, de como os sujeitos experimentam o sofrimento

e como se veem impotentes para agir frente a situações de trabalho que tornam o sofrimento patogênico.

No presente estudo podemos ver que a prática de tal conduta de assédio moral em alguns casos pode levar a rescisão indireta do contrato de trabalho.

Dentro dos danos causados pelo assédio moral, logo o Poder Público também acaba por ser atingido, tendo em vista que custeará com seguro-desemprego, auxílio doença e aposentadoria por invalidez.

O reflexo da prática do assédio moral organizacional tem efeitos também no ambiente laboral, uma vez que a vítima após os ataques acaba abaixando sua produtividade, e elevando a taxa de ausência.

É comum nas instituições bancárias um número reduzido no quadro de funcionários, tendo em vista o perfil de grandes lucros e baixo custo, sendo que tal consequência torna-se mais gravosa nos casos de assédio moral decorrente de instituições bancárias.

Concluimos que a prática reiterada do assédio moral pode trazer grandes danos, visando atingir a moral e a integridade física e psíquica do trabalhador no local de trabalho. Tal prática são degradantes e representam a violação da dignidade do trabalhador. Os efeitos dessa conduta podem, além de afetar a vítima, também a estrutura de uma instituição como um todo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral consiste na prática reiterada de atos que visam constranger, humilhar e denegrir a imagem da vítima, o qual poderá ser praticado pelo superior hierárquico, pelos subordinados e, ainda, pelos obreiros em desfavor do empregador.

Observa-se, nas instituições financeiras que o empregador age com rigor excessivo, de modo que as metas sejam cumpridas.

O controle severo acerca da produtividade, além da construção de quadros de cobrança e produtividade, também intitulados como rankings, também são condutas aptas a configurar assédio moral, eis que, indubitavelmente atenta contra a dignidade do bancário.

A conduta do assédio moral pode acarretar diversas consequências na vida do empregado, como, por exemplo, o estresse, a depressão, o uso de

medicamentos contínuos, a esquizofrenia, sendo que nos casos mais drásticos vislumbra-se o pedido de demissão e o suicídio. O assédio moral não acarreta danos apenas ao trabalhador, mas também para toda a sociedade, eis que, basicamente, a ausência compromete a organização do trabalho, posto que diminui a capacidade produtiva, além de proporcionar gastos para o Estado, vez que arcará com os valores provenientes a título de auxílio doença e aposentadorias por invalidez.

O sindicato tem uma atuação pertinente de modo a evitar problemas à saúde mental do trabalhador, além de diminuir o número de reclamações trabalhistas em face do empregador.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. Assédio Moral Organizacional. Ribeirão Preto: *Revista Paradigma*, n 20, 2011. Disponível em: <<http://www9.unaerp.br/revistas/index.php/paradigma/article/view/94/103>>. Acesso em: 14 set. 2018.

ARAUJO, Andriane Reis. *Assédio Moral Organizacional*. Brasília: Ver. TST, 2007. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/2307/010_araujo.pdf?sequence=5>. Acesso em: 09 set. 2018.

BERNARDO, Wesley de Oliveira Louzada. *O princípio da Dignidade da Pessoa Humana e o Novo Direito Civil*. Campos: Breves Reflexões, 2006. Disponível em: <<http://fdc.br/arquivos/mestrado/revistas/revista08/artigos/wesleylouzada.pdf>>. Acesso em: 16 set. 2018.

BEZERRA, Christiane Singh. *A indisponibilidade dos direitos do trabalhador em face da flexibilização da legislação trabalhista Brasileira*. Rio Grande: Âmbito Jurídico, 2018. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=14590>. Acesso em: 23 set. 2018.

CARVALHO, Nordson Gonçalves de. *Assédio moral na relação de trabalho*. São Paulo: Rideel, 2009.

CERQUEIRA, Vinicius da Silva. *Assédio moral organizacional nos bancos*. São Paulo: LTr, 2015.

COZERO, Paula Talita. *A astúcia empresarial e a falácia da neutralidade: construções ideológicas da gestão de empresas sobre o direito do trabalho*. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). *Evolução recente do emprego bancário no Brasil*. Belo Horizonte: Dieese - Linha bancários, 1998. (Texto n. 2/98).

DUARTE, Taciana Nogueira de Carvalho. *A dignidade da pessoa humana e os princípios constitucionais do processo do contraditório e celeridade processual*. Rio de Janeiro: PUC Rio, 2009. Disponível em: <https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/13488/13488_3.PDF>. Acesso em: 16 set. 2018.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. *Assédio moral nas Relações de Trabalho*. 2. ed. Campinas: Russel Editores, 2010.

GONÇALVES, Nilton Oliveira. *Auditoria trabalhista: aspectos práticos*. 1. ed. São Paulo: IOB, 2012.

HELOANI, José Roberto Montes. *Assédio moral – Um Ensaio sobre a Expropriação da Dignidade no Trabalho*. São Paulo: ERA – eletrônica, 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/raeel/v3n1/v3n1a12>>. Acesso em: 09 set. 2018.

HELOANI, Roberto. Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. *RAE-eletrônica*, v. 3, n. 1, 2004.

JINKINGS, Nise Maria Tavares. *Trabalho e resistência na “fonte misteriosa”: os bancários em face da reestruturação capitalista*. 2000. 384 p. Tese (doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Campinas, SP. Disponível em: <<http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/280884>>. Acesso em: 30/11/2018.

JUSBRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1.^a Região. *Recurso Ordinário n.º 1450201201110000*. Disponível em: <<http://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24537191/recurso-ordinario-ro-1450201201110000-df-01450-2012-011-10-00-0-ro-trt-10>>. Acesso em: 06 out. 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito processual do trabalho*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2010.

SARLET, Wolfgang Ingo. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição da República de 1988*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14.^a REGIÃO. *Recurso Ordinário n.º 851*. Disponível em: <<http://trt-14.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/21917315/recurso-ordinario-trabalhista-ro-851-ro-0000851-trt-14>>. Acesso em: 06 out. 2018.